

Stellungnahme

zu den Anträgen:

- a) „Wochenhöchst Arbeitszeit begrenzen und Arbeitsstress reduzieren“ (BT-Drs. 18/8724) der Fraktion DIE LINKE
- b) „Mehr Zeitsouveränität – Damit Arbeit gut ins Leben passt“ (BT-Drs. 18/8241) der Fraktion BÜNDNIS 90/Die GRÜNEN



I. Einleitung

Der Handelsverband Deutschland (HDE) ist die Spitzenorganisation des deutschen Einzelhandels. Insgesamt erwirtschaften in Deutschland rund 300.000 Einzelhandelsunternehmen mit drei Millionen Beschäftigten einen Umsatz von über 480 Mrd. Euro jährlich. Der Einzelhandel ist damit nach Industrie und Handwerk der drittgrößte Wirtschaftszweig in Deutschland.

Der HDE lehnt einen weiteren Ausbau der Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer ab, weil es sich dabei um einen einseitigen Eingriff in das Austauschverhältnis der Arbeitsvertragsparteien („Arbeitszeit gegen Entgelt“) handelt. Das gilt insbesondere für die Einführung eines allgemeinen Anspruchs auf befristete Teilzeit. Baut der Gesetzgeber die Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer aus, müsste er zwangsläufig auch die Flexibilisierungselemente für Arbeitgeber fördern.

II. Grundsätzliche Position des HDE

Wird die Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer durch die Schaffung neuer gesetzlicher Ansprüche, insbesondere die Einführung neuer befristeter Teilzeitanprüche immer weiter ausgebaut, wird sich für die Arbeitgeber im Gegenzug noch häufiger die Frage stellen, wie die dadurch freiwerdenden Zeitkontingente in Zeiten des Fachkräftemangels mit adäquatem Ersatzpersonal aufgefüllt werden können. Konsequenterweise müsste der Gesetzgeber daher auch dazu übergehen, die bestehenden Flexibilisierungsinstrumente der Arbeitgeber (z. B. Befristung, geringfügige Beschäftigung, Werkverträge, Zeitarbeit) zu stärken. Das Gegenteil ist derzeit der Fall. Wird diese Wechselwirkung seitens des Gesetzgebers nicht im Auge behalten, entsteht eine Schiefelage zulasten der Unternehmen, die sich negativ auf die Gesamtwirtschaft und damit auch auf die Beschäftigung in Deutschland auswirken wird.

Die betrieblichen Folgen einer erweiterten Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer sind gravierend und stellen die Unternehmen in der Praxis vor große Herausforderungen: Verringert beispielsweise ein Arbeitnehmer seine Arbeitszeit befristet um lediglich 4 Wochenstunden, muss der Arbeitgeber aufwendig eine neue Arbeitskraft für dieses Arbeitszeitkontingent suchen. D. h., er muss die Stelle ausschreiben und zudem einen ganzen Bewerbungsprozess mit diversen Bewerbern durchlaufen. Dieser Vorgang ist bereits bei einer einzigen Stelle mit einem erheblichen Aufwand und Kosten für den Arbeitgeber verbunden. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen wären damit dramatisch überfordert. Stellt der Arbeitgeber hingegen kein neues Personal ein, muss die Stammbesetzung die fehlende Arbeitszeit durch Mehrarbeit ausgleichen.

Zur Wahrheit gehört auch, dass eine weitere Arbeitszeitflexibilisierung auf Seiten der Arbeitnehmer dazu führt, dass die in der öffentlichen Debatte häufig als „prekär“ bezeichneten Arbeitsverhältnisse einen erheblichen Zuwachs erfahren werden. So wird bspw. durch die Einführung einer befristeten Teilzeit die Umwandlung von Vollzeitstellen in Teilzeitstellen massiv gefördert. Ein zusätzliches Problem dürfte in der Praxis zudem die Lage der freiwerdenden Zeitkontingente sein. Es liegt nahe, dass die Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit zumeist um die eher unpopulären Arbeitszeiten reduzieren wollen. Dies führt dazu, dass es für Arbeitgeber noch schwieriger wird, geeignetes Ersatzpersonal zu akquirieren.



Im Übrigen ist festzustellen, dass sich nach einer aktuellen Erhebung des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2015 nur 14 % der Teilzeitbeschäftigten in Deutschland zusätzliche Arbeitsstunden wünschten (Pressemitteilung vom 23. September 2016 – 338/17). Diese Daten zeigen deutlich, dass die in der Öffentlichkeit geführte Debatte um die sog. Teilzeitfalle („*Einmal Teilzeit, immer Teilzeit*“) einer objektivierte Überprüfung nicht standhält. Denn die Zahlen des Statistischen Bundesamtes bedeuten ja im Umkehrschluss auch, dass etwa neun von zehn Teilzeitkräften in Deutschland mit ihrem Arbeitszeitvolumen einverstanden sind.

Die Arbeitszeitgestaltung wird zunehmend auch durch die immer weiter fortschreitende Digitalisierung beeinflusst. So führt die Digitalisierung zu einem Wandel der Arbeitswelt, der im Gesetz vielfach nicht mehr zutreffend abgebildet wird. Dies stellt die Unternehmen in der Praxis teilweise vor erhebliche Probleme. Im Arbeitszeitgesetz sehen die Unternehmen insbesondere bei der vorgesehenen täglichen Ruhezeit von elf Stunden Reformbedarf. Diese Regelung wird den Anforderungen der modernen Arbeitswelt nicht mehr gerecht. Auch das im Arbeitszeitgesetz vorgesehene Konzept einer täglichen Höchstarbeitszeit ist etwa in einem internationalen Konzern, in dem zeitzonenübergreifend in Teams gearbeitet wird, häufig hinderlich. Wünschenswert wäre stattdessen eine wöchentliche Höchstarbeitszeit. Darüber hinaus wäre auch eine Anpassung der Regelung zu den Aufzeichnungspflichten der Arbeitgeber im Arbeitszeitgesetz erforderlich. Die Arbeitnehmer arbeiten zunehmend orts- und zeitflexibel, so dass in Bezug auf das Arbeitszeitgesetz ein höheres Maß an Eigenverantwortung gerechtfertigt ist. Es muss für Arbeitgeber daher die Möglichkeit geschaffen werden, sich zu exkulpieren, sofern die Aufzeichnungspflichten auf die Arbeitnehmer übertragen werden. Außerdem ist die viertägige Ankündigungsfrist bei der im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelten „Arbeit auf Abruf“ aufgrund der technischen Möglichkeiten im Zeitalter der Digitalisierung veraltet.

III. Im Einzelnen

A. „Wochenhöchstarbeitszeit begrenzen und Arbeitsstress reduzieren“ (BT-Drs. 18/8724) der Fraktion DIE LINKE vom 08.06.2016

1. Höchstarbeitszeit

Die Forderung im Antrag nach einer Absenkung der „wöchentlichen Höchstarbeitszeit“ von 48 auf 40 Stunden pro Woche ist irreführend, da das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) – entgegen der Formulierung im Antrag – nicht von einer wöchentlichen, sondern von einer werktäglichen Höchstarbeitszeit ausgeht. So sieht die Regelung in § 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) eine werktägliche Höchstarbeitszeit von grundsätzlich 8 Stunden vor. Erst durch Addition der werktäglichen Höchstarbeitszeiten (8 Std. x 6 Tage) ergibt sich dann eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden. Richtig ist allerdings, dass das Konzept einer werktäglichen Arbeitszeit in der Praxis häufig zu starr ist. So fördert die Digitalisierung die Vernetzung und die ortsunabhängige länderübergreifende Zusammenarbeit. In internationalen Konzernen ist es durchaus üblich, dass Mitarbeiter aus verschiedenen Ländern und Zeitzonen in einem Team an einem gemeinsamen Projekt arbeiten. Probleme treten beispielsweise immer dann auf, wenn an einem Tag später am Abend eine Telefonkonferenz in einer anderen Zeitzone erforderlich wird. Gleiches gilt für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Muss eine Arbeitnehmerin etwa ihre Arbeit am Nachmittag aus familiären Gründen für einen längeren Zeitraum unterbrechen, kann sie



die ausgefallene Arbeitszeit an einem anderen Tag nur innerhalb der engen zeitlichen Vorgaben des § 3 ArbZG nachholen.

Durch eine Umstellung von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit ließe sich grundsätzlich mehr Flexibilität erreichen. Die Arbeitszeitrichtlinie räumt den Mitgliedstaaten auch ausdrücklich die Möglichkeit ein, die Höchstarbeitszeit nicht auf den Tag, sondern auf die Woche zu beziehen. So sieht die Arbeitszeitrichtlinie lediglich vor, dass die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreiten darf. Der nationale Gesetzgeber sollte daher den bestehenden Gestaltungsspielraum nutzen und durch eine Umstellung auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit für mehr Flexibilität und Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen sorgen.

Die im Antrag der Fraktion DIE LINKE geforderte Absenkung auf maximal 40 Arbeitsstunden pro Woche ist allerdings entschieden abzulehnen, weil damit die Möglichkeit für den flexiblen Einsatz der Arbeitnehmer weiter eingeschränkt würde. Zwar könnten Arbeitnehmer verlorene Arbeitszeit vom Vortag am nächsten Tag ausgleichen, allerdings müssten sie dann an einem anderen Werktag der Woche zwangsweise kürzertreten. Dies würde die Arbeitgeber vor große organisatorische Probleme stellen, schließlich müssten sie die kurzfristig wegfallende Arbeitskraft ersetzen. Zudem könnten insbesondere bei projektbezogener Arbeit Probleme entstehen.

2. Recht auf Nichterreichbarkeit

Ein Recht auf Nichterreichbarkeit ist überflüssig und daher abzulehnen. Eine Verpflichtung für Arbeitnehmer, ständig erreichbar zu sein, existiert in Deutschland nicht. Das Gegenteil ist der Fall. So sieht § 5 Absatz 1 ArbZG beispielsweise vor, dass Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden einhalten müssen. Hinzu kommt, dass die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer nach § 3 ArbZG 8 Stunden (bzw. 10 Stunden bei Ausgleich) nicht überschreiten darf.

Kein Arbeitnehmer ist also rechtlich dazu verpflichtet, ständig erreichbar zu sein. Die im Antrag geforderte darüber hinausgehende Begrenzung der Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit, und damit auch die Einschränkung von mobiler Kommunikation, wird nicht immer im Interesse der Beschäftigten sein. Für Arbeitnehmer, die Arbeitszeitverantwortung und Freiheit bei der Arbeitsgestaltung fordern, muss auch die Möglichkeit bestehen, die aus familiären Gründen unterbrochene Arbeit außerhalb der betrieblichen Arbeitszeit (z. B. abends) von daheim oder mobil fortzusetzen.

3. Aufzeichnungspflichten für jede Stunde Arbeit

Die Arbeitgeber sind nach heutiger Rechtslage (§ 16 Abs. 2 ArbZG) dazu verpflichtet, insbesondere die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 ArbZG hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Dabei handelt es sich bereits um eine Regelung, die bei Arbeitgebern zu einem erheblichen Maß an Bürokratie führt. Eine Aufzeichnungspflicht für jede Stunde Arbeit würde Arbeitgeber daher noch zusätzlich mit einem erheblichen Maß an weiterer Bürokratie belasten und ist daher entschieden abzulehnen. Sinnvoller wäre es, die bestehende Aufzeichnungsverpflichtung nach § 16 Abs. 2 ArbZG in der Weise zu überarbeiten,



dass nicht auf das Überschreiten der täglichen Höchstarbeitszeit im Sinne von § 3 Satz 1 ArbZG abgestellt wird, sondern auf das Überschreiten der Wochenhöchstarbeitszeit von 48 Stunden. Das würde Verwaltungsaufwand einsparen.

4. Verbindliche Ausgleichsregelung für Mehrarbeit

Die Forderung nach einer verbindlichen Ausgleichsregelung für Mehrarbeit geht ins Leere und ist daher abzulehnen, da die Regelung in § 3 Absatz 1 Arbeitszeit bereits eine verbindliche Ausgleichsregelung enthält. Danach kann die werktägliche Höchstarbeitszeit von 8 Stunden nur dann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Der geforderte „zeitnahe“ Ausgleich von Mehrarbeit entspricht weder den praktischen Erfordernissen (Arbeitszeitschwankungen aufgrund von Konjunkturzyklen) noch den Interessen der Arbeitnehmer, die den Zeitausgleich zum Beispiel gerne für Brückentage nutzen, die aber oftmals nicht zeitnah liegen.

5. Anti-Stress-Verordnung

Eine Anti-Stress-Verordnung ist überflüssig und daher abzulehnen. Denn es ist bereits auf verschiedenen Ebenen auf die öffentliche Diskussion um die mögliche Zunahme von psychischen Belastungen durch die Digitalisierung reagiert worden. So ist in § 5 Abs. 3 Nr. 6 Arbeitsschutzgesetz unlängst gesetzlich klargestellt worden, dass der Arbeitgeber bei der Gefährdungsbeurteilung u. a. auch „*psychische Belastungen bei der Arbeit*“ zu berücksichtigen hat. Die Thematik ist daher bereits heute von jedem Unternehmen bei der Erstellung der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung zu beachten. Sie ist damit auch im Fokus der Überwachung durch die Berufsgenossenschaften und Arbeitsschutzbehörden. Darüber hinaus stellt beispielsweise die Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGHW) bereits heute für Arbeitgeber umfangreiche Instrumente und Materialien zur Erfassung der psychischen Belastung in der Gefährdungsbeurteilung im Einzelhandel (sog. PegA-Konzept) zur Verfügung. Dieses Instrument soll Arbeitgeber dabei unterstützen, psychische Belastungen im Rahmen der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung zu erfassen.

6. Befristete Teilzeitarbeit

Ein allgemeiner Anspruch für Arbeitnehmer auf eine befristete Teilzeit ist überflüssig und daher abzulehnen. Denn bereits nach heutiger Rechtslage hat der Arbeitgeber gemäß § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeit- oder vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen. Unterstützend steht Teilzeitkräften zudem ein gesetzlicher Informationsanspruch zu (§ 7 Abs. 2 TzBfG). Danach hat der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen. In der Praxis ist es für Arbeitgeber sehr schwierig nachzuweisen, dass einer Rückkehr einer Teilzeitkraft „dringende betriebliche Gründe“ entgegenstehen. Dabei handelt es sich um eine hohe rechtliche Hürde. Die Rechtsposition einer Teilzeitkraft ist daher lange nicht so schlecht,



wie in der öffentlichen Diskussion um die sog. „Teilzeitfalle“ glaubend gemacht werden soll. Arbeitnehmern muss zugemutet werden, bestehende Rechte gegenüber dem Arbeitgeber auch einzufordern. Das TzBfG schafft also bereits heute eine starke Rechtsposition für Teilzeitkräfte, die im Unternehmen in Vollzeit wechseln wollen (s. o.). Eine weitere Regulierung ist daher in diesem Bereich überflüssig.

Es ist wichtig, auch an dieser Stelle nochmals darauf hinzuweisen, welche Folgen eine befristete Teilzeit für die Arbeitsorganisation im Unternehmen hat. Macht ein in Vollzeit beschäftigter Arbeitnehmer seinen Anspruch auf eine befristete Teilzeit geltend, muss der Arbeitgeber eine weitere Teilzeitkraft finden, die die freiwerdenden Arbeitszeitkontingente der ehemaligen Vollzeitkraft kompensiert. Da dies auch nur wenige Wochenstunden sein können, ist – insbesondere vor dem Hintergrund eines sich verschärfenden Fachkräftemangels – sehr fraglich, ob es dem Arbeitgeber überhaupt gelingt, eine adäquate Teilzeitkraft zu finden. Denn welche Fachkraft würde denn für wenige Wochenstunden eine Stelle annehmen? Erschwerend kommt noch hinzu, dass der Arbeitgeber eine solche Stelle ja regelmäßig auch nur befristet anbieten kann, bis die sich nunmehr in Teilzeit befindliche Kraft zur Vollzeit zurückkehrt. Die Einführung eines Anspruchs auf befristete Teilzeit fördert daher letztlich massiv die Schaffung neuer befristeter Teilzeitstellen und damit von „prekärer“ Beschäftigung, die ja gerade vermieden werden soll.

7. Erzwingbare Mitbestimmung / Initiativrecht des Betriebsrates

Es ist alleiniges Recht des Arbeitgebers darüber zu entscheiden, welches Arbeitsvolumen er für die Bewältigung des Arbeitsaufkommens für erforderlich erachtet und wie viele Arbeitsplätze dafür vorgesehen werden. Dazu gehört insbesondere auch die Frage, ob es sich um Vollzeit oder Teilzeitarbeitsplätze handelt. All dies ist Teil der verfassungsrechtlich geschützten Unternehmerentscheidung. Zu bedenken ist zudem, dass ein privater Arbeitgeber überhaupt nur dann neue Stellen schaffen kann bzw. das Arbeitszeitvolumen erhöhen wird, wenn dies für ihn ökonomisch sinnvoll ist. Bestünde hierzu ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht mit einem Initiativrecht des Betriebsrates, könnte in einem Einigungsstellenverfahren beispielsweise sogar gegen den Willen des Arbeitgebers eine Erhöhung des Arbeitszeitvolumens erzwungen werden und das, obwohl letztlich der Arbeitgeber das alleinige wirtschaftliche Risiko zu tragen hätte. Die Forderung nach einer erzwingbaren Mitbestimmung im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Beruf ist zudem viel zu wenig präzise und damit uferlos. Unter diesen Themenkomplex lassen sich nahezu alle arbeitszeitrechtlichen Fragestellungen fassen. Das ist inakzeptabel.

Es gibt aus Sicht des HDE keinen Grund, die Mitbestimmungsrechte des § 87 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) auszubauen. Die Mitbestimmungsrechte sind bereits heute sehr weitgehend und garantieren den Betriebsräten eine hinreichende Partizipation. Sollte tatsächlich an eine Überarbeitung der Mitbestimmungstatbestände des § 87 Abs. 1 BetrVG gedacht werden, wäre es aus Sicht der Arbeitgeber viel wichtiger, beispielsweise § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG wieder auf seinen ursprünglichen Wortlaut zurückzuführen, so dass ein Mitbestimmungsrecht nur dann ausgelöst wird, wenn eine technische Einrichtung auch tatsächlich zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Arbeitnehmer „bestimmt“ und nicht bloß „objektiv geeignet“ ist. Die derzeitige Auslegungspraxis des Bundesarbeitsgerichts (BAG), nach der es für die Mitbestimmungspflichtigkeit bereits ausreicht, wenn eine technische Einrichtung zur Überwachung „objektiv geeignet“ ist, führt zu erheblichen Verzögerungen bei der Einführung neuer technischer Komponenten und passt daher nicht mehr ins Zeitalter der Digitalisierung.



B. „Mehr Zeitsouveränität – Damit Arbeit gut ins Leben passt“ (BT-Drs. 18/8241) der Fraktion BÜNDNIS 90/Die GRÜNEN vom 27.04.2016

1. Wahlarbeitszeit

Die Überlegung, für Arbeitnehmer auf gesetzlicher Grundlage einen „Vollzeitkorridor mit Wahlarbeitszeiten“ einzurichten, geht an der Praxis vollkommen vorbei und ist daher entschieden abzulehnen. Arbeitnehmern soll es danach in einem festgelegten Bereich von 30 bis 40 Wochenstunden möglich sein, unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist ihre individuelle Arbeitszeit nach oben oder unter anzupassen. Individuelle Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer können nur aus dringenden betrieblichen Gründen, die der Arbeitgeber darzulegen hat, zurückgewiesen werden. Das ist inakzeptabel und stellt einen erheblichen Eingriff in die Vertragsfreiheit einseitig zugunsten der Arbeitnehmer dar. Arbeitgeber könnten sich damit de facto nicht gegen einen individuellen Arbeitszeitwunsch der Arbeitnehmer zur Wehr setzen, da das Merkmal „aus dringenden betrieblichen Gründen“ in der Praxis – das haben die Erfahrungen mit § 9 TzBfG gezeigt – nahezu nie dargelegt und bewiesen werden kann.

Zu bedenken ist in diesem Zusammenhang auch, dass ein Anspruch auf regelmäßig wiederkehrende Veränderung der Arbeitszeit aller Beschäftigten eine maximale betriebliche Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer voraussetzt. Das geht vollkommen an der betrieblichen Praxis vorbei und ist nicht umsetzbar, weil eine verlässliche Personalplanung für Unternehmen damit unmöglich wäre. Außerdem würde eine Wahlarbeitszeit zu einer weiteren „Zerstückelung“ von Arbeitszeiten führen. Dabei wäre auch die Lage der Arbeitszeit jeweils ausgesprochen problematisch, da die Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit vermutlich jeweils um eher unbeliebte Arbeitszeiten verkürzen würden. Im Einzelhandel wären dies insbesondere die bei den Arbeitnehmern oftmals nicht sonderlich beliebten Stoßzeiten am Mittag oder am Abend. Vollkommen inakzeptabel ist zudem, dass offenbar nicht einmal kleine und mittelständische Unternehmen von einer solchen Regelung befreit wären. Eine Wahlarbeitszeit würde aber gerade diese Unternehmen dramatisch überfordern.

2. Befristete Teilzeitarbeit

Die Forderung, eine befristete Teilzeit einzuführen, wird entschieden abgelehnt. Zur Begründung wird vollumfänglich auf die Ausführungen zu III. A. Ziff. 6 verwiesen.

3. Homeoffice

Im Antrag wird u. a. gefordert, die Nutzung von Homeoffice, alternierend und als Ergänzung zum Büroarbeitsplatz, zu erleichtern. Dabei wird in der politischen Debatte zumeist vergessen, dass das Arbeiten im Homeoffice im betrieblichen Alltag oftmals daran scheitert, dass sich viele Arbeitsplätze überhaupt nicht für eine Tätigkeit von zu Hause eignen. Im stationären Einzelhandel betrifft dies insbesondere die Verkaufs- und Kassiertätigkeiten sowie die Warenverräumung. Die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, beschränkt sich im Einzelhandel regelmäßig auf die klassischen Bürotätigkeiten. Allerdings gibt es auch dort Tätigkeiten, bei denen die Ungeeignetheit für ein Arbeiten im Homeoffice nicht offensichtlich zu Tage tritt. Zu denken ist hier



beispielsweise an stark teambezogene Bürotätigkeiten, für die eine Gruppendynamik vor Ort entscheidend sein kann. Einem Arbeitgeber darf nicht die Möglichkeit genommen werden, frei darüber zu entscheiden, ob er ein teambezogenes Arbeiten vor Ort bevorzugt, auch wenn die Tätigkeit der Art nach durchaus auch im Homeoffice verrichtet werden kann. Diese Entscheidung ist zentraler Bestandteil des Weisungsrechts des Arbeitgebers nach § 106 Gewerbeordnung. Im Übrigen erfüllen die Arbeitgeber schon jetzt die Wünsche der Arbeitnehmer nach einer Tätigkeit im Homeoffice, soweit dies betrieblich möglich ist. Das macht auch Sinn, da sich hierdurch Bürokapazitäten einsparen lassen und die Motivation der Arbeitnehmer steigt.

4. Erzwingbare Mitbestimmung / Initiativrecht des Betriebsrates

Die Erweiterung der erzwingbaren Mitbestimmung um ein Initiativrecht hinsichtlich von Vereinbarkeitsfragen und mehr Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer ist entschieden abzulehnen. Lässt sich ein Arbeitgeber auf die Initiative des Betriebsrates nicht ein, könnte dieser dann sogar die Einigungsstelle anrufen und die Einigung gegebenenfalls sogar gegen den Willen des Arbeitgebers ersetzen lassen. Das ist vollkommen inakzeptabel. Hinzu kommt, dass § 87 Absatz 1 Nr. 2 BetrVG schon heute ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bezüglich der Dauer und der Lage der Arbeitszeit enthält, so dass die kollektive Partizipation der Arbeitnehmer an der Arbeitszeitgestaltung im Betrieb bereits gewährleistet ist. Ergänzend wird auf die Ausführungen zu III. A. Ziff. 7 verwiesen.

5. Arbeit auf Abruf

Im Antrag wird u. a. gefordert, dass die Dauer und eine Eingrenzung der Lage der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit im Arbeitsvertrag verbindlich festgeschrieben werden. Die Forderung nach einer verbindlichen Regelung zur Dauer der Arbeitszeit steht dabei allerdings in einem offensichtlichen Widerspruch zu der ebenfalls im Antrag erhobenen Forderung, dass die Zeit, in der Beschäftigte für die Arbeit abrufbereit sind, das Anderthalbfache der vereinbarten Wochenarbeitszeit nicht übersteigen darf. Hinzu kommt, dass diese Forderung ins Leere geht, da sie hinter den bereits heute geltenden strengeren Vorgaben des BAG zurückbleibt. Nach Auffassung des BAG ist es heute lediglich zulässig, neben der fest vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit, einen flexiblen Anteil von höchstens 25 % der vereinbarten Wochenarbeitszeit abzurufen.

Bei Arbeit auf Abruf ist der Arbeitnehmer gemäß § 12 Abs. 2 TzBfG zur Arbeitsleistung nach heute geltendem Recht nur dann verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt. Dabei handelt es sich bereits um eine sehr weitgehende Einschränkung der Arbeit auf Abruf, die noch dazu im Zeitalter der Digitalisierung vollkommen überholt wirkt. Insbesondere die Arbeitnehmer, die im Homeoffice oder unterwegs arbeiten, werden diese Ankündigungsfrist in der Regel als zu sperrig empfinden, weil sie dazu führt, dass sie weniger arbeiten können. Wer von zu Hause oder unterwegs arbeitet, muss keine Dispositionen treffen, die eine viertägige Ankündigungsfrist rechtfertigen (bspw. Betreuung der Kinder organisieren, Anreise mit dem PKW planen, wenn ein Paar sich ein KFZ teilt etc.). Es kann hier also nicht um eine weitere Reglementierung der Abrufarbeit gehen. Das Gegenteil ist der Fall. Im beiderseitigen Interesse der Arbeitnehmer und Arbeitgeber müsste die gesetzliche Ankündigungsfrist daher verkürzt werden.



Die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bestimmt sich gemäß § 4 Entgeltfortzahlungsgesetz nach dem sog. Lohnausfallprinzip. Das Lohnausfallprinzip gilt im Falle der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall grundsätzlich für alle Arbeitsverhältnisse und damit auch für die Arbeit auf Abruf. Dabei muss es bleiben. Die Forderung im Antrag, nach der sich insbesondere die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall daran orientieren soll, was die Beschäftigten in den vorangegangenen 3 Monaten durchschnittlich verdient haben (sog. Referenzprinzip), ist systemwidrig und daher abzulehnen.

6. Schichtarbeit

Regelungen zur Erleichterung eines freiwilligen Schichttausches sind für eine abstrakt-generelle Regelung durch den Gesetzgeber nicht geeignet. Es bedarf vielmehr maßgeschneiderter Regelungen auf betrieblicher Ebene. Es besteht also kein gesetzgeberischer Handlungsbedarf.

IV. Zusammenfassung

- Ein Ausbau der Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer ist abzulehnen, weil es sich dabei um einen einseitigen Eingriff in das Austauschverhältnis der Arbeitsvertragsparteien („Arbeitszeit gegen Entgelt“) handelt. Das gilt insbesondere für den allgemeinen Anspruch auf befristete Teilzeit. Baut der Gesetzgeber die Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer aus, muss er auch die Flexibilisierungselemente für Arbeitgeber fördern.
- Durch die Einführung einer allgemeinen befristeten Teilzeit würde zudem die Umwandlung von Vollzeitstellen in Teilzeitstellen stark gefördert werden. Mit der Folge, dass insbesondere die als „prekär“ bezeichneten Arbeitsverhältnisse massiv zunehmen würden und die Unternehmen in der Praxis vor die große Herausforderung gestellt würden, das fehlende Arbeitszeitvolumen auszugleichen.
- Der Wandel der Arbeitswelt durch die Digitalisierung führt dazu, dass einige arbeitszeitrechtliche Vorschriften veraltet sind und der Überarbeitung bedürfen. Das gilt vor allem für die im ArbZG vorgesehene elfstündige tägliche Ruhezeit sowie für das Konzept einer täglichen Höchstarbeitszeit. Der Gesetzgeber sollte den Flexibilisierungsspielraum nutzen, den ihm das EU-Recht hier eröffnet. Eine Verpflichtung für Arbeitnehmer ständig erreichbar zu sein, existiert in Deutschland hingegen nicht.
- Zusätzliche Aufzeichnungsverpflichtungen führen zu mehr Bürokratie und sind daher abzulehnen. Darüber hinaus können Arbeitgeber zwar schon heute die Aufzeichnungspflichten bei Überschreitung der werktäglichen Höchstarbeitszeit auf Arbeitnehmer übertragen. Für Arbeitgeber muss nun aber auch die Möglichkeit geschaffen werden, sich zu exkulpieren, sofern sie ihre Aufzeichnungspflichten auf die Arbeitnehmer übertragen haben, diese jedoch von den Arbeitnehmern nicht ordnungsgemäß erfüllt werden.
- Im Arbeitsschutzgesetz wurde bereits gesetzlich klargestellt, dass bei der vorzunehmenden Gefährdungsbeurteilung auch psychische Belastungen vom Arbeitgeber zu berücksichtigen sind. Damit wurde bereits in hinreichendem Maße auf die öffentliche Debatte zur sog. „Anti-Stress-Verordnung“ reagiert.



- Es ist allein die unternehmerische Entscheidung des Arbeitgebers, welches Arbeitsvolumen er für die Bewältigung des Arbeitsaufkommens für erforderlich erachtet und wie viele Arbeitsplätze er dafür einrichtet. Ferner bestehen bereits heute sehr weitgehende erzwingbare Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates. Ein Ausbau der erzwingbaren Mitbestimmung wird daher entschieden abgelehnt.
- Die allermeisten Tätigkeiten sind für das Arbeiten im Homeoffice gar nicht geeignet. Das gilt insbesondere für den Einzelhandel (z. B. für die Verkaufs- und Kassiertätigkeit). Hinzu kommt, dass sich das Weisungsrecht des Arbeitgebers auch auf den Ort der zu verrichtenden Arbeit bezieht. Eine Selbstbestimmung der Arbeitnehmer würde das gesetzliche Weisungsrecht des Arbeitgebers einschränken.
- Die gesetzlich vorgesehene viertägige Ankündigungsfrist bei Arbeit auf Abruf ist aufgrund der verbesserten Kommunikationsmöglichkeiten veraltet und muss daher angemessen verkürzt werden. Weitere Einschränkungen der Arbeit auf Abruf führen zu zusätzlicher Bürokratie und sind daher abzulehnen.